

Linus Geil

Determinanten der Führungskräftevergütung in Deutschland

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht.....	4
Inhaltsverzeichnis.....	6
Verzeichnis der Abbildungen.....	10
Verzeichnis der Tabellen.....	10
1. Fragestellung: Wodurch werden Höhe und Variabilität der Vergütung von FÜhrungskräften bestimmt?.....	13
1.1 Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes.....	13
1.2 Methodische Konzeption.....	15
1.3 Motivation der Fragestellung oder warum ist eine weitere Studie zur Vergütung von Führungskräften erforderlich?.....	19
1.4 Zusammenfassung und Aufbau der Arbeit.....	21
2. Das Motivationsproblem in Arbeitsbeziehungen: Grundlagen und Lösungsansätze.....	23
2.1 Die Grundannahmen der Neuen Institutionenökonomik und ihre Anwendung auf Arbeitsbeziehungen.....	24
2.1.1 Methodologischer Individualismus und die besondere Bedeutung von Führungskräften für den Unternehmenserfolg.....	27
2.1.2 Eigennutzmaximierung der Individuen.....	29
2.1.3 Differierende Nutzenfunktionen zwischen Anteilseignern und Führungskräften.....	30
2.1.4 Informationsasymmetrien zwischen Anteilseignern und Führungskräften.....	30
2.1.5 Begrenzte Rationalität und Präferenzstabilität.....	33
2.2 Konkretisierung des Motivationsproblems: Abweichendes Verhalten auch bei Führungskräften?.....	35
2.2.1 Fixes Investitionsprogramm.....	36
2.2.2 Variables Investitionsprogramm.....	38
2.3 Eine erste mögliche Lösung des Motivationsproblems: Institutionen der Führungskräftekontrolle.....	42

2.3.1	Externe Institutionen der Führungskräftekontrolle.....	43
2.3.2	Interne Institutionen der Führungskräftekontrolle.....	48
2.4	Eine zweite mögliche Lösung des Motivationsproblems: Anreize in Organisationen.....	53
2.4.1	Vergütungsanreize als ein Bestandteil des unternehmens- internen Anreizsystems zur Steuerung von Individuen.....	53
2.4.2	Voraussetzungen für die Gestaltung variabler Anreizlöhne.....	57
2.4.3	Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Vergütungs- anreizen.....	61
2.4.3.1	Empirische Überprüfungen der Annahmen über die Wirksamkeit von Vergütungsanreizen.....	61
2.4.3.2	Der Zusammenhang zwischen Vergütungshöhe und Unternehmenserfolg.....	69
2.5	Das Verhältnis von Überwachung bzw. Kontrolle zu Anreizen innerhalb von Organisationen.....	76
2.6	Zusammenfassung zu den Motivationsproblemen in Arbeits- beziehungen: Das verbleibende Rätsel.....	78
3.	Determinanten der Höhe und der Variabilität der Führungs- kräftevergütung.....	80
3.1	Einführung.....	80
3.2	Die Bestimmung der Höhe der Vergütung bei Führungskräften.....	81
3.2.1	Übertragung des Shirking-Ansatzes der Effizienzlohn- theorie auf die Gruppe der Führungskräfte.....	83
3.2.2	Ableitung von Hypothesen zur Vergütungshöhe aus dem Shirking-Ansatz der Effizienzlohntheorie.....	85
3.2.2.1	Aufdeckungswahrscheinlichkeit von shirking.....	87
3.2.2.2	Erwünschtes Entscheidungsverhalten der Führungskräfte.....	89
3.2.3	Modellerweiterung und die Ableitung weiterer Hypothesen zur Vergütungshöhe.....	90
3.2.3.1	Stellung in der Unternehmenshierarchie.....	92
3.2.3.2	Unternehmensgröße.....	93
3.2.4	Zwischenfazit: Die Determinanten der Vergütungshöhe.....	94

3.3	Die Bestimmung der Variabilität der Vergütung bei Führungskräften.....	98
3.3.1	Der ex-ante geplante variable Vergütungsanteil als Determinante des ex-post realisierten Anteils.....	99
3.3.2	Trade-offs bei der Gestaltung des variablen Vergütungsanteils.....	102
3.3.3	Ableitung von Hypothesen zum variablen Vergütungsanteil.....	108
3.3.3.1	Determinanten der Steigung der Anreizkostenkurve.....	108
3.3.3.2	Determinanten der Steigung der Opportunismuskostenkurve.....	115
3.4	Zusammenfassung zu den Determinanten der Höhe und der Variabilität der Managementvergütung.....	121
4.	Empirische Befunde zur Führungskräftevergütung in Deutschland.....	123
4.1	Einführung.....	123
4.2	Datenbeschreibung.....	123
4.2.1	Vergütungsdaten.....	123
4.2.2	Operationalisierung der unabhängigen Variablen.....	128
4.2.3	Repräsentativität der Daten.....	137
4.3	Empirische Ergebnisse zur Vergütungshöhe.....	140
4.3.1	Prüfung der Prämisseneinhaltung.....	142
4.3.2	Schätzung des Regressionsmodells und Beurteilung der Modellgüte.....	147
4.3.3	Hypothesentest und Ergebnisinterpretation.....	150
4.4	Empirische Ergebnisse zum variablen Vergütungsanteil.....	156
4.4.1	Prüfung der Prämisseneinhaltung.....	156
4.4.2	Schätzung des Regressionsmodells und Beurteilung der Modellgüte.....	161
4.4.3	Hypothesentest und Ergebnisinterpretation.....	164
4.5	Zusammenfassung der empirischen Befunde.....	173

5. Zusammenfassung und Implikationen für die betriebliche Personalpolitik.....	175
5.1 Zusammenfassung der theoretischen und empirischen Ergebnisse....	175
5.2 Implikationen für die betriebliche Personalpolitik	177
5.3 Weiterer Forschungsbedarf.....	178
Literaturverzeichnis.....	181